



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública
y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

SOTELO SOTO, Helen Yhosellín

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

Mg. Juan Walter Pumahuacre Carhuayal

Secretario

Mg. José Luis Pereyra Quiñones

Vocal

*El presente trabajo es dedicado a mis padres y
amistades que influyeron en mi aprendizaje,
para forjar un nuevo proyecto que enriquece mi
conocimiento profesional.*

Agradezco a Dios por brindarme fuerza e ímpetu para el desarrollo de esta investigación, a la vez agradezco a todos los docente que me orientaron y compartieron conmigo sus conocimientos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Helen Yhosellín Sotelo Soto, identificada con DNI N° 47630189, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017”, declaro bajo juramento.

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima..... del.....

Helen Yhosellín Sotelo Soto
DNI 47630189

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017””. La investigación tiene la finalidad de hallar las diferencias del burnout entre docentes de ambos sectores.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Helen Yhosellín Sotelo Soto

Índice	Pág.
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	10
1.3.1. Burnout.....	10
1.3.1.1. Definición	10
1.3.1.2. Modelo secuencial	11
1.3.1.3. Factores.....	13
1.3.1.4. Sintomatología	15
1.3.1.5. Etapas.....	16
1.3.1.6. Consecuencias.....	17
1.3.1.7. Modelos teóricos	18
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos.....	24
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variables y definición operacional.....	27
2.3. Población y muestra.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIÓN	45
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	49
VIII. ANEXOS	56
8.1. Instrumento	56
8.2. Prueba piloto	57
8.3. Cartas de presentación	59
8.4. Criterio de jueces	61
8.5. Consentimiento informado	68

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Prueba de normalidad de los puntajes de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.....</i>	34
Tabla 2	<i>Diferencia de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres.....</i>	34
Tabla 3	<i>Diferencia de las dimensiones del burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres.....</i>	35
Tabla 4	<i>Diferencia de burnout entre docentes de una institución educativa publica y una privada según el sexo.....</i>	36
Tabla 5	<i>Burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada según el nivel educativo se enseñanza.....</i>	37
Tabla 6	<i>Dimensiones de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada según nivel educativo de enseñanza.....</i>	38
Tabla 7	<i>Nivel predominante de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada de distrito de San Martín de Porres.....</i>	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres. La investigación realizada fue de tipo cuantitativo - descriptivo - comparativo con un diseño no experimental de corte transversal. La población en la presente investigación estuvo conformada por 170 docentes de ambos sexos y de los tres niveles educativos de enseñanza de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres. Para la evaluación se utilizó el inventario de Burnout de Maslach – MBI que fue creada en 1981, la cual estuvo conformada por tres dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El instrumento de evaluación pasó por previa adaptación que se realizó en el distrito de los Olivos y con docentes de los tres niveles educativos de enseñanza, finalmente la confiabilidad obtenida fue de 0.71. Los resultados hallados en el estudio rechazó las hipótesis comparativas planteadas, por lo cual se asumió que no existe diferencia de burnout en docentes de ambos sectores, incluso bajo la variable demográfica sexo; así mismo se demostró que el nivel predominante de burnout fue el nivel medio con una concurrencia del 54% de muestra evaluada, a la vez se encontró como nivel resaltante dentro las dimensiones y nivel educativo de enseñanza, el nivel inicial con más del 50% y en nivel medio. Sin embargo entre las dimensiones en función al sector no se halló diferencia, lo cual deja como conocimiento ante posibles intervenciones que el sector no fue un factor predominante en el desarrollo del burnout, sino el nivel educativo de enseñanza, ya que los docentes del nivel inicial fueron los que demostraron mayor nivel de burnout en comparación de los demás niveles.

Palabras claves: Burnout, docentes.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the differences of Burnout in teachers of a public educational institution and a private one of the district of San Martín de Porres. The research is quantitative - descriptive - comparative with a non - experimental cross - sectional design. The population in the present investigation was formed by 170 teachers of both sexes and of the three educational levels of education of a public educational institution and a private one of the district of San Martín de Porres. For the evaluation, the Maslach Burnout Inventory - MBI was created in 1981, which is made up of three dimensions such as emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment. The evaluation instrument was previously adapted in the Olivos district and with teachers from the three levels of education, finally the reliability obtained was 0.71. The results found in the study rejected the comparative hypotheses raised, so it was assumed that there is no difference in teacher burnout in both sectors, even under the demographic variable sex; Likewise, it was demonstrated that the predominant level of burnout was the average level with a concurrence of 54% of the sample evaluated, at the same time as a significant level within the dimensions and educational level of education, the initial level with more than 50% and In middle level. However, there was no difference between the dimensions depending on the sector, which leaves as a possible knowledge that the sector is not a predominant factor in the development of burnout, but rather the educational level of education, since teachers at the initial level Were those that demonstrated higher level of burnout compared to the other levels.

Keywords: Burnout, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El síndrome de burnout es un problema psicosocial que afecta a la población laboral, es un tema importante para la sociedad sobre el cual nuestro país rige su economía, pues el recurso humano es vital para el desarrollo de nuestra nación, por ende dicho síndrome y sus consecuencias constituyen una temática a tomar en cuenta. En relación a esto, el presente estudio analizará en profundidad el Burnout; expresándose como un estado de desgaste emocional que ataca principalmente a profesionales que trabajan en la atención de personas, entre dichos profesionales se pueden hallar los docentes, enfermeras, psicólogos etc. Aquellos profesionales se encuentran vulnerables ante este síndrome, el cual centra sus efectos en el área psicosocial.

Por consiguiente, se entiende que el Burnout es un síndrome que afecta tanto la salud como la calidad de vida laboral, es entendido como un tipo de estrés en nivel crónico que se infiere como respuesta psicofísica negativa que da lugar a que el individuo experimente como consecuencia de un esfuerzo frecuente y constante resultados ineficaces con sentimientos negativos como considerarse ineficiente, provocando reacciones con poca energía, con sensación de no seguir adelante o frustrarse, evitando enfrentarse situaciones que demande estrés excesivo lo cual conlleva a un desgaste físico y emocional que causa insatisfacción en el trabajo (Bosqued,2008).

De esta manera, en la persona se presenta un desgaste tanto emocional, físico y social que termina por afectar su desenvolvimiento y productividad laboral, resaltando así síntomas que pocos saben reconocer a tiempo pero que ayuda mucho en el momento adecuado.

Además se tiene conocimiento de que este síndrome presenta ciertas etapas del desarrollo, en base a las cuales Maslach (1981) planteó que el burnout es un síndrome conformado por la triada dimensional que está caracterizado por tres dimensiones representativas, como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele presentarse en profesionales que trabajan constantemente con personas.

Por consiguiente, para desarrollar el síndrome de burnout uno pasa por tres principales etapas como agotamiento emocional que es la pérdida progresiva de la energía, la despersonalización donde se incluyen formas de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y baja realización personal que son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

Así una vez llegado a la última fase es cuando la persona ya pierde el control total afectándolo en forma global, bloqueándolo para el desenvolvimiento en la sociedad.

En relación a esto tendremos en cuenta la siguiente investigación realizada por Olaya (2015) en la cual estudió el síndrome de burnout en el trabajo de docentes distritales de la localidad de USME – Bogotá quien asumió el siguiente resultado; el 12% de los docentes presenta el síndrome de burnout frente al 88% de la población restante que no la presenta, sin embargo encontró que el 10% de docentes se encontró en riesgo de presentar el síndrome de burnout.

Como tal, existen antecedentes que demuestran tendencia al desarrollo de la enfermedad psicosocial, con porcentajes inferiores al promedio pero con tendencia a un aumento progresivo.

Ahondando con las estadísticas, específicamente en Perú con la investigación realizada por Sedano (2016), que lleva por título Síndrome de

Burnout en docentes de la Institución educativa privada latino – Chupaca – Huancayo; en la cual se concluyó que el 56.70% de la población estudiada se encuentra en un nivel medio del síndrome de burnout.

Con ello revelamos que existe incidencia de síndrome de burnout tanto a nivel internacional como nacional con el respaldo de porcentajes que nos indican que ya existe el síndrome o están propensos a padecerla, cuando se debería contrarrestarla a tiempo y así evitar su desarrollo impidiendo que cumpla con su proceso.

Por ello es importante conocer la temática que rodea al fenómeno del burnout que afecta a profesionales y permita identificar las consecuencias del mismo, del cual mientras más conozca, habrá mayor probabilidad de realizar intervenciones oportunas y actividades de prevención, encaminadas al cuidado del capital humano de la empresa y de nuestra nación. Con la información a alcance ayudaría a la prevención de este mal psicosocial, debido a que ello afecta tanto psicológica y socialmente a la persona, para que así la población esté informada sobre lo que les sucede cuando tienen mucha presión de por medio y uno no sabe cómo manejarlo.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Existen diferentes resultados a nivel mundial sobre este mal psicosocial como el síndrome de Burnout, por ello a continuación se conocerá las estadísticas en cuanto a esta enfermedad psicosocial en docentes de educación básica.

Acosta y Burguillos (2014) realizaron la siguiente investigación que lleva por título Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección; que tuvo como principal objetivo evaluar los niveles de estrés, además de la presencia, ausencia de las sintomatología que caracterizan al síndrome de burnout , e

implementación de posibles estrategias de afrontamiento como un factor de protección, así los autores decidieron realizar la presente investigación con diseño transversal de tipo descriptiva y correlacional, además accedieron a una muestra total de 92 profesionales pertenecientes a ocho centros educativos de Huelva capital y provincia, teniendo como instrumento de recolección de datos sociodemográficos y de evaluación escala de apreciación del estrés (EAE) y Maslach burnout inventory (MBI); obteniendo como resultado final el 9.8% de la muestra tuvo presencia del síndrome en el nivel alto, mientras que el 44.6% se encontró en un nivel moderado y el 45.7% restante en nivel bajo, a ello se añade que más de la mitad de los casos son mujeres, inferiores a 40 años, sin hijos y con más de diez años de experiencia docente, por lo cual concluyeron que no existió relación entre el uso de las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés laboral, por lo ende se concluyó que las estrategias de afrontamiento adoptadas por los profesionales no fueron las dinámicas útiles y correspondientes en cuanto a la mejora de estos problemas psicosociales.

Gómez, Guerrero y Gonzales – Rico (2014) realizaron la investigación denominada Síndrome de burnout docentes fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales, en la cual su objetivo general fue relacionar y predecir el síndrome a partir de los desencadenantes de estrés, la cual tuvo como muestra a 152 docentes no universitarios de distintas localidades extremeñas de Talarrubias, Llerena, Almendralejo, Plasencia, Azuaga, Castuera, Badajoz y Navalmoral de la Mata pertenecientes a España, para la presente investigación usaron como instrumento la elaboración propia de los autores denominada Escala desencadenantes de estrés en profesores, los siguientes instrumento son Maslach Burnout Inventory que evalúa el síndrome de burnout y la escala de actitudes disfuncionales, lo cual conllevaron a los siguientes resultados, de la muestra el 29.6% son docentes de educación secundaria, el 22.4% son docentes de educación primaria y el 11.8% son docentes de educación inicial; el 11% al 14% se encuentra en la

dimensión de despersonalización, del 20% al 15% se ubica en cansancio emocional del 21% al 10% en realización personal.

Esteras, Chorot y Sandin (2014) presentaron la investigación nombrada Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos que tiene como objetivo general examinar en una muestra de personal docentes (profesorado de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria y bachillerato), la capacidad predictiva de la satisfacción laboral y las variables organizacionales sobre las puntuaciones en la dimensiones de burnout, la población estuvo conformada por 171 docentes de Benidorm – España , en la cual usaron como instrumento Cuestionario de Burnout del Profesorado – Revisado (CBP – R), logrando los siguientes resultados del síndrome de burnout en forma negativa el 7% de la varianza pertenece a la dimensión de agotamiento emocional, y el 5% de la varianza en la realización personal y el 3% de la varianza puntuaron a la despersonalización por variables de etapa educativa.

Borja (2014) con la investigación Ambiente, estructura organizacional y burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil, que tuvo como principal objetivo identificar la relación existente entre el ambiente, la estructura organizacional y el síndrome de burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de instituciones públicas y privadas, siendo la presente investigación de tipo descriptivo correlacional – transversal, para lo cual se apoyó en el levantamiento de información la prueba Indicador del estrés organizacional (OSI) lo cual mostró los siguientes resultados, existe el síndrome de burnout en los docentes evaluados en el nivel leve, por consiguiente concluyó que el factor ambiente y estructura no son significativos según el estudio y ello se debe a altos rangos de realización personal que experimentan con frecuencia los profesionales de docencia.

Oramas (2013) presentó su investigación titulada Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, que tiene como prioridad detectar la presencia del estrés y el síndrome de burnout, la cual fue de tipo descriptiva con diseño transversal en la que se usó tres tipos de instrumentos como Escala Sintomática de Estrés – (ESE), Inventario de Estrés para Maestros (IEM) e Inventario de Burnout de Maslach (IBM) con las cuales se encontró como resultado una alta frecuencia de estrés laboral de 88.2%, fundamentada básicamente por sintomatología y vivencia de estar estresados en su trabajo, además se encontró que el síndrome de burnout estaba presente en una frecuencia alta de 67.5% predominando el agotamiento emocional y posible despersonalización. Por ello gracias a la investigación que realizó llegó a la conclusión que el síndrome de burnout está presente en nivel elevado, teniendo como representaciones a docentes con altos valores.

Por consiguiente según las investigaciones que se realizaron en los diferentes países han demostrado que todos padecen el Síndrome de Burnout pero en nivel de medio a más por lo cual se debe a factores personales y sociales. Estas cifras son alarmantes ya que indica que existen muchos causales para desencadenar esta enfermedad psicosocial que no solo afecta el rendimiento, sino también en el área personal conllevando a desencadenar más enfermedades emocionales y fisiológicas, además demuestra que no se está haciendo nada para contrarrestar debido a que no le dan importancia.

Nacionales

Sedano (2016) quien realizó una investigación que llevó por título, síndrome de burnout en docentes de la institución educativa privada Latino – Chupaca. Teniendo como objetivo general, determinar si existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles educativos de educación básica regular de la institución educativa privada latino de la provincia de Chupaca, para el desarrollo de la misma, se aplicó el

método descriptivo comparativo teniendo como muestra a 30 docentes de la IEP Latino de los tres niveles educativos de ambos sexos, para ello se usó como instrumento el inventario del síndrome de burnout MBI - HSS DE MASLACH consiguiendo finalmente como resultado lo siguiente; el 32.2% se encuentra en un nivel promedio de la dimensión de Realización personal, mientras que el 7.4% siguiente de la población estuvo en un nivel promedio de la dimensión de despersonalización dando como porcentaje final al 17.1% de docentes restantes ubicándose al igual de los anteriores en nivel promedio de la dimensión de agotamiento emocional. A partir de ello se infiere que del 30% de la muestra, presenta dicho síndrome en un nivel promedio, así Sedano llega a la conclusión que no existe diferencias significativas en el nivel del síndrome de burnout así mismo determinó que no existe diferencias en las dimensiones del burnout.

Moreno, Fernández, Martínez, Yábar, Gamarra, Sánchez, Melosich y Tadeo (2015) en su estudio del estrés en los docentes de las instituciones educativas de educación inicial en el Perú. Pretendieron comparar el nivel de estrés en los docentes para lo cual aplicaron el método descriptivo - comparativo en una población de 181 docentes del distrito de Huacho, por lo cual participaron 89 del sector público y 92 del sector privado, así optaron por usar como instrumento de evaluación el test de Maslach Burnout Inventory la cual conllevó a los siguientes índices; en el sector público el 53% se encontró en nivel medio, mientras en el sector privado el 54% se encontró en el nivel alto de estrés laboral, de acuerdo a las dimensiones el porcentaje de docentes del sector público fue de 80% en despersonalización en nivel bajo, a diferencia del sector privado que el 75% se ubica en el área de realización personal en un nivel alto.

A la vez Cumpa y Chávez (2015) presentaron la investigación titulada Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo; teniendo como objetivo general

identificar el síndrome de burnout en docentes del nivel primario, desarrollándose como no experimental descriptivo simple de tipo transversal; teniendo como muestra 136 docentes, por consiguiente aplicaron la prueba Inventario del síndrome de Burnout de Maslach la cual dieron los siguientes resultados; la mayor parte de la población estudiada exactamente 126 docentes no presenta síndrome de Burnout, prevaleciendo que el 55% un bajo nivel de agotamiento emocional, el 61% un nivel bajo de despersonalización y el 98% de la población manifestó un bajo nivel de realización personal, de tal forma llegaron como conclusión final, que la mayoría de la población docente no presenta el síndrome, sin embargo se resalta que 10 sujetos de los profesionales si lo presentan.

Así mismo Torres (2014) realizó otra investigación que llevó por título Liderazgo transformacional y síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas de Cerro de Pasco, que tuvo como objetivo general determinar el grado de asociación existente entre las variables liderazgo transformacional y el síndrome de burnout en el profesorado de las instituciones educativas Alfonso Ugarte, Daniel Alcides Carrión y Antenor Rizo Patrón, de Cerro de Pasco en el año 2014, dicho estudio fue de tipo correlacional y diseño transversal, para ello determinaron como muestra a 134 docentes de 3 instituciones educativas de Cerro de Pasco. Para llevar a cabo la investigación se apoyaron en los siguientes instrumentos, escala del cuestionario multifuncional de liderazgo y el inventario de burnout docente así hallaron como índices en la población de Cerro de Pasco, el 41% de profesorado se ubicó en el rango del nivel medio de agotamiento emocional mientras que el 43% siguiente tiene una relación distante y fría con los alumnos (despersonalización) y el 46.3% restante presentó un bajo nivel en sentimientos de competencia y éxito profesional (realización personal) concluyendo finalmente que existe una relación de asociación entre liderazgo transformacional y el síndrome de burnout en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

Del mismo modo, Arias y Jiménez (2013) realizaron una investigación llamada síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa en la cual se plantearon como objetivo general determinar la incidencia del burnout y encontrar las relaciones entre variables sociolaborales y las dimensiones del mismo, para ello tuvieron como muestra de estudio a 233 docentes de entre los rangos de 20 a 65 años de edad con una media de 38 años, la población estuvo conformada por 17 instituciones de la zona, así mismo en las evaluaciones usaron como apoyo los instrumentos, ficha de registro sociolaboral y el inventario de burnout de Maslach, de los evaluados se halló que el 55.4% presenta agotamiento emocional leve, 31.3% se encuentra en un nivel moderado y el 13.3% en un nivel severo de burnout.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Burnout

1.3.1.1. Definición

El estrés laboral es la primera etapa para pasar a un nivel de estrés severo, muchos lo llaman también Burnout y este término que se dio a conocer por primera vez en 1976 por Cristina Maslach quien en forma pública dio a conocer la palabra en el congreso Anual de la Asociación de Psicología APA refiriendo como “situaciones con alta frecuencia que experimentan los trabajadores de servicios humanos debido a una trayectoria de meses o años de labor, y como resultados estos trabajadores terminaban “quemándose”.

En realidad el Burnout es un síndrome de estrés crónico en el cual mayormente lo padecen aquellos profesionales que trabajan con capital humano.

Por lo cual en 1982 se establece este término de síndrome de burnout donde se definió como “desgaste ocupacional o profesional, debido a que es un padecimiento que se produce en respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes

emocionales e interpersonales relacionadas con el trabajo” (Álvarez, 2011, p. 1).

Como también lo definió en su momento Maslach (1981) condición con dimensiones representativas como agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que suele darse en profesiones o trabajo que implican contacto directo con personas.

Incluso Maslach creó un inventario denominado “Maslach burnout inventory” (MBI) en el cual el único objetivo era medir el burnout evaluando por medio de tres sub escalas como agotamiento emocional, despersonalización y eficacia profesional.

Por ello el síndrome de burnout o “síndrome del quemado” se aplica a diversos grupos de profesionales que van desde directivos hasta amas de casa ya que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a situaciones de estrés crónico laboral.

1.3.1.2. Modelo secuencial:

Inicialmente planteado por (Golembiewski y Munzenrider, 1988) como fases progresivas del burnout, en la cual mencionan que el burnout es un proceso virulento que se desarrolla progresivamente a través de varias fases como respuesta al estrés laboral, dando a conocer la triada del síndrome burnout como agotamiento emocional, despersonalización y bajo rendimiento personal.

Así mismo planteo ocho fases en la cual se diferencian los niveles del más virulento, de tal manera que las primeras fases son las menos virulentas y la octava fase la más virulenta teniendo las puntuaciones más altas en las tres subescalas del MBI.

Es de este antecedente que parte Leiter y Maslach (1988) para la propuesta del modelo secuencial, esta teoría ha perdurado en los últimos tiempos, que se inició como una crítica al modelo de Golembiewsky y Munzenrider. Sin embargo Maslach planteó que la causa principal del fenómeno son las demandas emocionales resultantes de las relaciones de ayuda. Como profesionales de servicios humanos ya que las relaciones interpersonales establecidas son estresantes por naturaleza debido a que el profesional se enfrenta con las necesidades, problemas y sufrimientos de las personas que demandan sus servicios (Otero, 2011).

Como el agotamiento emocional que implica la fatiga, que progresivamente pierde la energía, etcétera.

La despersonalización que es experimentada por el trabajador principalmente se refleja en las formas de afrontamiento que encubren al trabajador de los sentimientos de desilusión y agotamiento. Además se incluyó ciertas actitudes, sentimientos cínicos y negativos hacia la persona quien va dirigido los servicios que prestamos.

Respecto a la realización personal existen actitudes negativas que dificultan el trabajo mediante el deterioro del autoconcepto a la vez acompañados de sensación de inadecuación y desconfianza hacia sus habilidades que posee.

Por tal motivo el Burnout es explicado según (Maslach, 1988):

El agotamiento es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal que puede ocurrir entre las personas que trabajan con otras personas en alguna capacidad. Un aspecto clave del síndrome de burnout es el aumento de los sentimientos de agotamiento emocional, cómo los recursos

emocionales se agotan los trabajadores sienten que ya no son capaces de dar de sí mismos a un nivel psicológico. Otro aspecto del síndrome de burnout es el desarrollo de la desconexión (actitudes y sentimientos negativos cénicos sobre clientes).

Esta percepción callosa o incluso deshumanizada de los demás, puede llevar a los miembros del personal a ver a sus clientes como de alguna manera merecedora de sus problemas. La prevalencia de esta actitud negativa hacia los clientes entre los trabajadores de servicios humanos ha sido bien documentada. El desarrollo de la despersonalización parece estar relacionado con la experiencia de agotamiento emocional, por lo que estos dos aspectos del agotamiento deben estar correlacionados a un tercer aspecto del síndrome de burnout, una reducción en el cumplimiento personal, se refiere a la tendencia a evaluarse negativamente, en parte con respecto al trabajo de uno de los clientes. Los trabajadores pueden sentirse infelices consigo mismos e insatisfechos con sus logros en el trabajo.

Las consecuencias del agotamiento son potencialmente muy serias para los trabajadores, sus clientes y las instituciones más grandes en las que interactúan.

1.3.1.3. Factores

Según Maslach (1988) propone las siguientes dimensiones para evaluar el síndrome de burnout o estrés laboral a nivel crónico.

Empezando con el desgaste emocional entendida como la predominancia de las emociones respecto al propio trabajo que se realiza, el cinismo, es la devaluación indiferente y el alejamiento de la labor a ejecutar, y consecuencia el grado de significancia empieza a bajar acompañado de la ineficacia al finalizar la labor del profesional.

Variables influyentes

El Burnout como tal es conocido como síndrome que es producto de dos factores esenciales para el desarrollo el trabajador y el ambiente laboral, incluso se consideró las relaciones interpersonales del trabajador y con quienes trabaja (Breso, Salanova, Schaufeli, 2001).

Según (Breso, et. al., 2001) mencionan que las primeras variables que influyen para adquirir el síndrome de Burnout son las siguientes:

1. Variable Individual: determinada por el género para validar las puntuaciones que se obtienen ante una evaluación del burnout y la diferenciación llega a ser entre varones y mujeres. De acuerdo a las dimensiones tanto en agotamiento emocional e ineficacia profesional es sexo femenino es quien consigue una puntuación predominante a diferencia del sexo opuesto. Sin embargo en algunas investigaciones admitieron que el sexo masculino presenta tendencia a evidenciar más actitudes negativas en el centro de labores.

Además las personas que presentan conducta de tipo A, suelen tener una baja estabilidad emocional debido a que tienen creencias paramentadas y en tanto subjetivas en relación a las acciones a realizar en general, por ende son sensibles y emotivos afectando rápidamente los factores que desencadenan el burnout.

2. Variable Social: es donde el carácter social se presenta puesto que el apoyo social que recibe influye, y es percibida mediante diferentes fuentes como las familiares, amistades, compañeros y sobre todo las redes sociales el cual se ha empoderado como el medio de comunicación más importante y poco confiable. El trabajador al sentir el apoyo por parte de

quienes se encuentran a su alrededor empiezan a sentirse valorado, amado y apreciado en el centro de labor. Incluso si tiene buenas percepciones, tendrá un buen ambiente laboral, ya que todo depende del tipo de percepción que tenga el trabajador.

3. Variable de Influencia Organizacional: básicamente es aquella vinculada a la buena o mala gestión que se realiza en el trabajo. Por ello mediante factores como el proceso del puesto y la deficiencia en la reciprocidad hará que provoque el desarrollo y presencia del burnout, ante ello se deberá elaborar y ejecutar un programa de prevención la cual permite evitar tal desarrollo en el trabajador.

1.3.1.4. Sintomatología

La forma de reconocer el grado de estrés crónico o como también conocido burnout, es mediante la detección de los síntomas para ello se menciona los siguientes según Ali (2015).

1. Deterioro del compromiso con el trabajo, donde se experimenta ambas realidades, en un inicio existe una predisposición enérgica y a todo nivel causando buenas expectativas, sin embargo al pasar el tiempo ello va cambiando convirtiéndose en una labor desagradable para el trabajador.
2. Desgaste emocional, se da cuando el trabajador empieza a remplazar los sentimientos positivos por lo negativos como seguridad entusiasmo y dedicación que se sintió al iniciar la labor por la ira, ansiedad y depresión que poco a poco empuja a la toma de una decisión drástica.
3. Desajuste entre la persona y el trabajo, las personas se encuentran cegadas ya que no logran identificar cuáles fueron las causantes de su mal y más aún el factor detonante que provoco el desgaste

continuo, a veces la mala percepción hace influir en gran magnitud puesto el trabajador puede tomarse atribuciones que creía razonables y al darse cuenta que no le competían ciertas funciones o gestiones que asimilaba propia de su función, era donde se daba el desajuste.

1.3.1.5. Etapas:

Existe un proceso de desarrollo del burnout en la cual está regida por cuatro fases según la teoría de Edelwich y Brodsky (1980) quienes postulan lo siguiente:

1. Idealismo y entusiasmo: es la primera fase donde la energía y motivación resalta más en la persona, aunque sea muy poca las buenas expectativas que se tenga en él para alcanzar los objetivos planteados, el entusiasmo que genera al iniciarse en sus actividades demuestran todo lo contrario, en un primer momento desconociendo las limitaciones que tenga para seguir desarrollándose y la sobrecarga que tendrá con el involucramiento en distintas actividades. Y es donde los aspectos negativos empiezan a presentarse mediante la frustración, al darse cuenta que no era lo que esperaba, conllevando a la desilusión y empujándolo a la siguiente etapa.
2. Estancamiento: en esta etapa es donde se empieza a experimentar situaciones acompañado de sentimientos negativos donde la persona empieza a ver la realidad y constata que no todo era como imaginaba, es así que va desapareciendo el idealismo y el entusiasmo con el cual inició. Esto demuestra que es conveniente realizar algunos cambios revalorando la vida profesional, donde las dificultades se puedan superar.
3. Apatía: es considerada la parte media de todo el proceso del burnout, y todo parte al sentir la frustración después de ver que no se cumplieron las expectativas y en consecuencia dichas actividades

que motivaban inicialmente entran en paralización por apatía y falta de interés. Por ello empiezan a surgir los problemas emocionales, de comportamiento y físico, como evitando el contacto directo con las personas que solía atender (clientes, pacientes, alumnos), ausentismo en el trabajo, desinterés y gran número de situaciones de abandono.

4. Distanciamiento: la etapa más difícil se da cuando se deja de experimentar los sentimientos tanto positivos como negativos es decir, cuando se genera un vacío emocional provocando la desvalorización. Teniendo como experiencia la inversión del tiempo sin tener resultados positivos ya queda como antecedente ello y se previene con poco involucramiento en la jornada laboral, presentando desinterés y abstinencia al momento de arriesgar con seguridad en la toma de decisiones ya que no tendrá consecuencias aceptables según lo experimentado.

La persona esta crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo en relación a la primera etapa, en el lugar del entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar los desafíos del cliente de forma frecuente y trata de sobretodo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que a pesar de ser inadecuado posee compensaciones (sueldo) que justifican la pérdida de satisfacción.

1.3.1.6. Consecuencias

Las posibles consecuencias se generarán a nivel psicosocial con las siguientes características como: pérdida del interés en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo ansiedad que repercute en el área emocional y social, además también afecta al área intelectual, presentándose con la dificultad de concentración y a nivel orgánico, se

empieza a experimentar síntomas como deterioro cardiovascular , úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problema del sueño, desordenes gastrointestinales y alergias, baja productividad en el trabajo y actitud negativa hacia las personas (Álvarez, 2011).

1.3.1.7. Modelos teóricos

El síndrome de burnout cuenta con diferentes sustentos teóricos en los cuales autores en conjunción dan pie a enfoques en específicos cuya finalidad es explicar la razón del origen del síndrome de burnout.

a) Teoría sociocognitiva del yo

Una de las principales fuentes de ideas para explicar la etiología del síndrome de burnout, es la teoría sociocognitiva, planteada por Albert Bandura (1989) quien sustenta que los conocimientos que los individuos adquieren influyen en lo que perciben así mismo estos conocimientos que ya están establecido en la persona se pueden ver modificados por las actitudes, acciones y experiencias ya sea en uno mismo o en los demás. Así la creencia o grado de seguridad que la persona cuenta como capacidad determinará el empeño que empleara para conseguir los objetivos que se proponga con la facilidad o dificultad que se presente, para ello se considera reacciones emocionales como depresión o estrés que acompaña el hecho.

Modelo de competencia social de Harrison

Harrison (1983) asumió que el burnout es una función de una competencia con la cual se logra determinar si un trabajador es eficaz en su labor, asumiendo que mientras mayor motivación exista en el trabajador, mayor eficacia existirá en su labor profesional, además propuso que si en el ambiente laboral existen factores que aporten en el desempeño, la consecuencia será que la efectividad

crecerá, y esto va de la mano de los sentimiento de satisfacción. Sentimientos gratificantes que provocan un mejor desempeño en el trabajador, por tal aquello se consideró como factor importante y de ayuda que puede influir en la motivación del trabajador.

Modelo de Cherniss

El modelo elaborado por Cherniss (1993) (el año de la referencia dice 1983) señala lo siguiente:

El ambiente tiene características que facilita el trabajo del profesional acompañado de sentimientos de éxito, autonomía, control y alto nivel de desafío además de apoyo social como de superiores y pares que suele ser factores predominantes faltantes cuando uno padece de burnout.

En el presente modelo se establece la incapacidad del trabajador y el padecimiento del burnout. Para ello el autor se apoyó en Bandura (1989) quien fundamenta que las personas actúan de acuerdo a sus creencias que formaron durante su experiencia en la vida e impiden ejercer control en las situaciones que se presenten. Por ello los trabajadores que experimenten con más frecuencia los sentimientos de autoeficacia serán menos propensos a padecer estrés ya que las situaciones llegan a ser menos estresantes cuando el trabajador sabe cómo afrontarlas sin hacerse daño así mismo.

Es así como mientras más existan sensaciones, experiencias de éxito y logro en las metas trazadas, existirá aumento del sentimiento de autoeficacia, por ende si las situaciones se desarrollan de forma contraria hará que se experimente sentimientos contrarios como fracaso y baja eficacia así desarrollara el burnout.

Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper

Según Thompson, Page y Cooper (1993) apuestan por lo siguiente:

El origen del burnout es en base a cuatro variables de desarrollo como, discrepancias entre las asignaciones y los recursos del trabajador, nivel de autoeficacia y expectativas de éxito. Esencialmente la autoconciencia es fundamental en el origen del burnout debido a que es un rasgo de la personalidad que conceptualiza y autorregula los niveles del estrés. Por lo cual los trabajadores que tienen alta autoconciencia son aquellos que se caracterizan por exagerar, autoperibirse y concentrarse en experiencias que demandan alta tensión como el estrés.

b) Teoría del intercambio social

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993). En relación a los procesos de intercambio social los profesionales de ayuda identifican principalmente tres variables estresores importantes para el desarrollo del síndrome: la incertidumbre que refiere la percepción poco clara en cuanto lo que uno llega a sentir, piensa y como actúa, la percepción de equidad entendida como equilibrio entre lo que dan y reciben los trabajadores de las relaciones, falta de control y lo mencionado tiene que ver con la posibilidad y practicidad del trabajador en controlar los resultados de sus acciones laborales.

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993)

El origen del estrés se da cuando los trabajadores se sienten amenazados o frustrados por circunstancias poco favorables, ya que los estresores laborales son factores amenazantes que genera frustración, inseguridad sobre las habilidades que posee para

alcanzar los éxitos profesionales. En ese sentido los trabajadores demuestran que desean conservar y proteger los recursos que aporta en el afrontamiento adecuado y sin daño emocional en el trabajador.

Teoría organizacional

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983).

De acuerdo al modelo el síndrome es un proceso donde los profesionales suelen perder el compromiso que mantenían con su trabajo en respuesta al estrés laboral y a la tensión que les genera en trabajo diario. El estrés laboral, en relación al síndrome de burnout básicamente está generado por situaciones que demanda sobrecarga laboral es decir cuando existe demasiada estimulación en el puesto de trabajo, y por pobreza de rol debido a una escasa estimulación en el puesto de trabajo. En los casos relatados los trabajadores perciben la pérdida de autonomía y de control que conlleva a la disminución de autoconcepto, autoestima, sentimientos de irritabilidad y fatiga. En una segunda etapa del proceso de estrés el trabajador desarrolla estrategias de frotamiento que permite el distanciamiento entre el trabajador y la situación estresante.

Modelo de Winnubst (1993)

Este modelo está centrado en las relaciones de estructura organizacional, cultura, clima laboral y apoyo social, son variables que anteceden al burnout.

Las burocracias mecánicas parten del síndrome de burnout y es producto del agotamiento emocional diario que sufren los trabajadores en consecuencia de la rutina, la monotonía del día a día y por la falta de control derivada de la estructura. Sin embargo en las burocracias profesionalizadas, el burnout es causado por la

relativa frecuencia que conlleva una confrontación continua con los miembros de la organización, originando disfunciones en cuanto al rol y conflictos interpersonales que suceden producto de ello.

c) Teoría estructural

Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) crearon el presente modelo en base a la estructura, origen del proceso y consecuencias del burnout.

El síndrome de Burnout surge en función a un proceso de reevaluación cognitiva, es decir los profesionales emplean estrategias de afrontamiento para ser eficaces en su desempeño laboral y esta manera reducir el desarrollo del burnout. En respuesta a lo sucedido en situaciones estresantes donde se exhibe la variable que tiene como función mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la diferencia de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres?

1.5. Justificación del estudio

En esta investigación se pretende dar a conocer un tema de mucha relevancia para la población en un área que hoy en día depende mucho del futuro del país como es de la educación.

Ya que todas las personas alguna vez o en algún momento de su vida han pasado por una situación que demanda mucha tensión y por lo cual desencadena un desgaste emocional, social y físico repercutiendo en el desempeño.

Es importante conocer con exactitud el problema ya que al detectarlo puede prevenir situaciones nada favorables para el profesional, manejando los síntomas y previniendo las consecuencias que repercute en el buen desarrollo del docente, como tal trabaja con grupos humanos que no siempre son alumnos sino colegas y superiores que debe saber lidiar, sintiendo la presión del ambiente o de las demandas que puedan existir ya que la docencia es un trabajo en conjunto con colegas, supervisores, jefes a quienes se debe rendir cuentas sobre la labor a realizar.

Por consiguiente el síndrome de Burnout conocido también como la última fase del estrés laboral a nivel crónica, es un desgaste emocional en la cual es provocada por una constante presión que se mantuvo en el tiempo sin ser contrarrestada por la pronta curación, por ello es de suma importancia conocer a la perfección este mal que hoy en día es común en todos los ambientes laborales.

Por ello se busca conocer la importancia de este proceso que sigue esta enfermedad psicosocial que no solo afecta a docentes sino también a personas de cualquier otra índole, sin embargo se colocará en esta investigación cierto énfasis en docentes de educación básica quienes siempre están en contacto continuo con las personas ya que cada uno de ellos son distintos y se debe saber sobrellevar sin dificultades a cada uno de ellos.

Por lo tanto, la presente investigación será un aporte tanto social y científico en la cual dará a conocer los niveles de Burnout en la que se encuentran los docentes según género, así dejando como antecedente para las próximas investigaciones a realizar.

Para la cual los fines de la presente a largo plazo son para prevenir en porcentajes los niveles de Burnout ya que, quedara como antecedente para las próximas investigaciones y como base para el desarrollo de programas y

de promoción y prevención de este síndrome que afecta a los principales agentes de la población académica.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi Existe diferencia significativa de Burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.

Hipótesis específica:

H₁ Existe diferencia significativa de las dimensiones del burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.

H₂ Existe diferencia significativa de burnout entre docentes, de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el sexo.

1.7. Objetivos

General:

Determinar la diferencia de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.

Específicos:

Determinar las diferencias de las dimensiones del burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.

Determinar la diferencia de burnout entre docentes, de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el sexo.

Describir el burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017, según el nivel educativo de enseñanza.

Describir las dimensiones del burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el nivel educativo de enseñanza.

Determinar el nivel predominante de burnout entre los docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental ya que el estudio se realizó sin la deliberada manipulación de la variable, además es de corte transversal debido a que los datos se recolectan en un solo tiempo y en un único momento (Hernández, et. al, 2014).

2.1.1. Tipo

Así mismo el presente estudio fue básico de tipo descriptivo – comparativo debido a que se busca especificar las propiedades y características resaltantes del fenómeno a analizarse, además se buscó comparar dos realidades en un mismo tiempo (Hernández, et. al, 2014).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición Conceptual

Burnout: síndrome psicológico conformado por tres dimensiones que demuestran ser las áreas más importantes y representativas para el desarrollo como agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal que suele ocurrir en personal que trabaja con personas que acuden a ellos por una atención. La implicancia de los mencionados es mediante el aumento de los sentimientos de agotamiento emocional, es decir los trabajadores sienten que ya no pueden controlar su trabajo y poco a poco van perdiendo el control sintiéndose incapaces de asumir nuevas responsabilidades. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

2.2.2. Definición operacional

El síndrome de burnout fue medido mediante los niveles alto, medio y bajo de las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, dificultad para la realización del trabajo.

- **Dimensiones**

- Agotamiento emocional: sensación de cansancio constante debido a la pérdida progresiva de energía lo que impide el buen desenvolvimiento.
- Despersonalización: referida a una forma de afrontamiento inadecuada que protege al trabajador ante la experimentación de sentimientos como la desilusión y agotamiento, implicando actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre la persona que prestan su atención como profesional.
- Dificultad para la realización personal en el trabajo: entendida como respuestas negativas hacia el mismo trabajador y ello se demuestra explícitamente con el deterioro del autoconcepto y de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus competencias.

- **Escala de medición**

Por atribuirse etiquetas a las repuestas se denomina ya que cada una de ellas tiene un valor determinado

2.3. Población y muestra

Población

La población del estudio realizado, estuvo conformado por 170 docentes de ambos sexos y de los tres niveles educativos de enseñanza, inicial, primaria y secundaria, del distrito de San Martín de Porres.

Muestra

La muestra consistió en 170 docentes en total, de los cuales 77 pertenecieron a una institución educativa pública y 93 a una privada.

Muestreo

El muestreo utilizado fue no probabilístico, de tipo censal, debido a que se evaluó a todos los docentes sin discriminación por ser una pequeña población de docentes por institución (Zarcovich, 2005).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se hizo uso de un cuestionario que mide el burnout para el levantamiento de datos en los docentes del distrito de San Martín de Porres.

Instrumento

Para el levantamiento de datos se utilizó el inventario MBI Burnout de Maslach que fue creada en 1981 y adaptada en 1997 por los mismos autores Maslach y Jackson, la cual hasta el día de hoy sigue vigente para los diferentes estudios. Sin embargo, se sometió a validez por criterio de jueces, exactamente 5 psicólogos especialistas en el área organizacional, que es el área que abarca el presente inventario, una vez validada se halló la confiabilidad para lo cual se procedió a eliminar ítems, para poder elevar el porcentaje y obtener una prueba confiable y entendible para los docentes.

El inventario consta de 16 ítems en una escala valorativa de tipo Likert de 7 puntos. Además está dividido en tres dimensiones como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Por tal está la escala de valoración para el resultado final es de alto, medio y bajo.

Agotamiento emocional: está conformado por 9 ítems, lo cual describe los sentimientos de una persona que se siente emocionalmente exhausta por el propio trabajo, y tiene como elemento mayor la saturación que abarca una expresión valorada sobre el sentimiento.

Despersonalización: consta de 4 ítems, los cuales describen una repuesta impersonal y fría hacia quienes reciben las atenciones por parte del profesional.

Realización profesional: esta escala comprende de 3 ítems que describen sentimientos de competencias y éxito en el trabajo propio con personas.

Ficha Técnica de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory MBI

Nombre del instrumento	:Maslach Burnout Inventory – MBI
Autora	:Cristina Maslach
Administración	:Individual y colectiva
Duración	:10 a 15 minutos
Población	:Docentes de instituciones educativas
Objetivo	:Identificar la diferencia del Burnout en docentes de diferentes instituciones.

Administración

Se entrega el cuestionario en la cual están las interrogantes con siete respuestas escalares, donde se da la indicación que se debe responder las interrogantes marcando con un aspa (x) las respuesta que mejor se ajuste a sus situación en las últimas semanas

Calificación

Todos los ítems tienen un puntaje establecido (0 - nunca), (1 – pocas veces al año), (2- una vez al mes o menos), (3 – unas pocas veces al mes o menos), (4 – una vez a la semana), (5 – pocas veces a la semana), (6 – todos los días); en la cual deben de escoger la alternativa que mejor se adecue a sus situación o realidad.

Interpretación

Los resultados que varían de 1 a 21 pertenecen al rango de nivel bajo, de 22 a 34 rango de nivel medio y de 35 a 68 rango de nivel alto de burnout.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto para hallar la confiabilidad de la prueba, para ello se aplicó a 50 docentes de una institución educativa del distrito de Los Olivos que formaron parte de la población. El cálculo se realizó por medio del método de consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Cronbach y el resultado fue de 0,71, que demuestra que es un instrumento que produce resultados altamente confiables, consistentes y coherentes

Validez

En cuanto a la validez, fue hallada por medio de criterio de jueces, en específico se contó con 5 psicólogos profesionales de diferentes grados académicos del área organizacional especialistas en el tema; dicho criterio fue analizado con la V de Aiken, dando como resultado que el promedio de aceptación de los ítems fue de 0.87 a 1.00, lo cual es evidencia de validez en los ítems de la prueba, es así que permitió desarrollar los resultados finales ya que el instrumento a utilizado realmente mide lo que pretende medir, lo cual demuestra que es confiable para la aplicación en la población dirigida

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados de forma gráfica a partir del procesamiento estadístico con el software SPSS en su versión 22. Dicho procesamiento de datos, se dio a través de pruebas específicas entre las cuales tenemos el kolmogorov smirnov a partir del cual, se determinó que el análisis a realizar fuera no paramétrico. Por ello, se ejecutó la prueba de U de Mann Whitney para determinar si existe diferencias en función a las variables sociodemográficas: sexo y nivel de enseñanza, además de las dimensiones

del estudio. Adicionalmente a esto, cabe mencionar que la confiabilidad del instrumento utilizado fue verificada con el Coeficiente Alfa de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de la dirección general de cada institución educativa (pública y privada). Así también se les informó a los docentes el tiempo que va a requerir su participación.

III.RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad de los puntajes de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	estadístico	gl.	Sig.
Burnout total	,074	170	,024
Agotamiento emocional	,097	170	,000
Despersonalización	,220	170	,000
Realización personal	,170	170	,000

De acuerdo a la tabla 1, con la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov se demostró que la variable de Burnout y sus dimensiones no se ajustan a unos datos con distribución normal ya que el nivel de significancia es menor al 0,05, por tanto se empleó la Prueba U de Mann-Withney para muestras independientes.

3.1.1 Resultado general

Tabla 2

Diferencia de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres

Descripción			Test	Sig.
Burnout total en docentes			Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes	Nivel de Significancia
			3.75	0.57

Según la tabla 2, se observa que no existe diferencia entre los docentes de una institución educativa publica y una privada ya que el grado significancia es de 0,57, es decir excede al 0.05 promedio de significancia.

3.1.2 Resultados Específicos

Tabla 3

Diferencia de las dimensiones del burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres

Dimensiones de burnout en docentes	Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes	Nivel de Significancia
Agotamiento emocional	4.07	0.11
Despersonalización	3.62	0.89
Realización Personal	3.21	0.25

En tanto a las diferencias de las dimensiones del burnout en docentes se hallaron las siguientes puntuaciones. En la prueba U de Mann-Whitney y las dimensiones de burnout se encontraron las siguientes cifras: agotamiento emocional 4.07, en despersonalización 3.62 y realización personal 3.21; además en el grado de significancia se obtuvo el 0.11 en agotamiento emocional, 0.89 en despersonalización y 0.25 en realización personal, a manera que excede al 0.05 por lo cual no hay diferencias entre las dimensiones de burnout.

Tabla 4

Diferencia de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada según el sexo

Descripción	Test	Sig.
Burnout en docentes según el sexo	Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes	Significancia
	3.59	0.97

En la tabla 4, se observó que el puntaje obtenido en la prueba U de Mann-Whitney es de 3.59 y el grado de significancia de los docentes según el sexo es de 0.97 por lo cual se infiere que entre los docentes de ambos sexos no existe diferencia en la presencia de burnout debido a que es >0.05 .

Tabla 5

Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada según el nivel educativo se enseña

			Nivel académico			Total
			Inicial	Primaria	Secundaria	
Burnout en docentes según nivel educativo de enseñanza	Bajo	Recuento	13	12	13	38
		% dentro de Nivel académico	17,8%	30,0%	22,8%	22,4%
	Medio	Recuento	38	22	33	93
		% dentro de Nivel académico	52,1%	55,0%	57,9%	54,7%
	Alto	Recuento	22	6	11	39
		% dentro de Nivel académico	30,1%	15,0%	19,3%	22,9%
	Total	Recuento	73	40	57	170
		% dentro de Nivel académico	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto a la tabla 5, donde se buscó hallar la presencia de burnout de acuerdo a los niveles de enseñanza y en concordancia a los puntajes, ubicándolos respectivamente en los niveles ya existentes.

De acuerdo a los resultados en los niveles educativos de enseñanza; se encontró en el nivel educativo inicial que el 17% de docentes se situó en nivel bajo, el 52% en nivel medio y el 30% en nivel alto. En primaria el 30% presento nivel bajo, el 55% medio y el 15% en nivel alto; mientras que en el nivel secundaria el 22% de la población docente tiene un nivel bajo de burnout, el 58% nivel medio y el 22% restante en un nivel alto.

Tabla 6

Dimensiones de burnout en docentes de una institución educativa publica y una privada según nivel educativo de enseñanza

		Nivel educativo de enseñanza de docente					
		Inicial		Primaria		Secundaria	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Agotamiento emocional	Bajo	11	15,1%	12	30,0%	12	21,1%
	Medio	39	53,4%	25	62,5%	29	50,9%
	Alto	23	31,5%	3	7,5%	16	28,1%
Despersonalización	Bajo	21	28,8%	23	57,5%	20	35,1%
	Medio	29	39,7%	13	32,5%	24	42,1%
	Alto	23	31,5%	4	10,0%	13	22,8%
Realización personal	Bajo	15	20,5%	7	17,5%	11	19,3%
	Medio	51	69,9%	18	45,0%	34	59,6%
	Alto	7	9,6%	15	37,5%	12	21,1%

De acuerdo a las dimensiones de burnout y en relación al nivel educativo de enseñanza, se precisó los siguientes resultados: en la dimensión de agotamiento emocional y el nivel inicial de enseñanza se obtuvo que el 15% de docentes se encuentra en nivel bajo, el 53% en nivel medio y el 31% en el nivel alto. Por otra parte en el nivel primario el 30% está en el nivel bajo, el 62% en nivel medio y el 7% en nivel alto. Asimismo en secundaria el 21% se encuentra en el nivel bajo, el 50% en nivel medio y el 28% en nivel bajo. Según la dimensión de despersonalización y el nivel inicial el 28% de la muestra se halla en el nivel bajo, el 39% en nivel medio y el 31% nivel alto. Seguidamente en primaria el 57% presentó nivel bajo, el 32% nivel medio y el 10% nivel alto. Por otro lado en secundaria el 35% se ubicó en el nivel bajo, 42% nivel medio y el 22%

nivel alto. En la dimensión de realización personal y en nivel inicial cuenta con 20% de nivel bajo, el 69% nivel medio y el 9% nivel alto, mientras que en primaria el 17% presentó nivel bajo, el 45% nivel medio y el 37% nivel alto; finalmente en secundaria presentaron los siguientes niveles en 19% bajo, el 59% medio y el 21% alto.

Tabla 7

Nivel predominante de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada de distrito de San Martín de Porres

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	38	22,4
	Medio	93	54,7
	Alto	39	22,9
	Total	170	100,0

En la tabla 7, se observa los niveles de burnout según las instituciones educativas tanto pública como privada del distrito de San Martín de Porres.

Por lo cual en base a los resultados se observa que existe presencia de burnout en más de la mitad de la población docente, teniendo como predominante el nivel medio con 54% de presencia en la muestra. Seguidamente, los niveles con bajo porcentaje pero no menos preocupantes son, tanto el nivel bajo como alto que se ubicaron equitativamente con 22% cada uno.

IV. DISCUSIÓN

A continuación se discuten los principales resultados hallados en la presente investigación cuyo propósito fue determinar la diferencia de burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres.

Los docentes son aquellos profesionales que tienen la dicha de transmitir todos los conocimientos a los niños y adolescentes en base a la enseñanza, por lo cual están sujetos a realizar las clases de la forma más didáctica posible, cada vivencia que tiene el docente con el alumno hace que repercuta en el profesional y marque una etapa significativa; sin embargo las acciones que surgen en distintas situaciones y ambientes, juegan un rol importante e influyente en el desarrollo del burnout. Por tal el burnout es entendido como un síndrome tridimensional caracterizado por dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, las mismas que influyen entre individuos que trabajan en contacto directo con personas (Maslach, 1981).

Por ello se procedió a determinar ciertos objetivos en el estudio que se desarrolla en las siguientes líneas. De acuerdo a la comparación de realidades entre instituciones educativas según el sector público y privado, se esperaba que exista cierta diferencia por pertenecer a diferente sector y nivel de enseñanza, sin embargo de acuerdo a los resultados se niega rotundamente lo expuesto, debido a que en los datos estadísticos se afirma que el pertenecer a una institución privada o pública es indiferente a ser propenso a padecer el burnout, según mencionado por Maslach (1981) el burnout es un desgaste profesional que es producto de constantes presiones prolongadas que la persona llega a sufrir por factores estresantes tanto emocionales como interpersonales en relación al trabajo, que son las áreas de desarrollo del ser humano que se ven afectadas.

Seguidamente se evaluó las dimensiones por ser consideradas importantes para la investigación, debido a que estas son áreas que conforma al burnout en su proceso como bien plantea Maslach (1988) con el modelo secuencial en el cual menciona que la causa principal responsable del desarrollo del mismo, son las

demandas emocionales con predisposición a ayuda, por ello postula que para padecer el burnout el docente debe pasar por las tres dimensiones en el orden en específico como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

De allí parte la descripción de evaluar las dimensiones mencionadas para determinar las diferencias de burnout según el sector al que pertenezca; sin embargo se halló que no existe diferencia alguna entre las dimensiones por obtener puntuaciones altas en cuanto al grado de significancia de acuerdo a los docentes evaluados de sectores en específico del distrito de San Martín de Porres. En comparación con las investigaciones realizadas como en Cerro de Pasco por Torres (2014); donde se halló al 43% de la población en un nivel medio de agotamiento emocional y la población restante en un nivel bajo de despersonalización y realización personal respectivamente, al igual que Arias y Jiménez (2013) quienes realizaron su investigación en Arequipa teniendo como tema principal al burnout en profesorado de educación básica regular, tuvieron como resultado en cuanto a las dimensiones, el 54% presentó agotamiento emocional leve, por ende las siguientes dimensiones presentaron porcentajes inferiores a la primera dimensión. Tras lo expuesto se infirió que a diferencia de la presente investigación con los antecedentes, no existe concordancia debido a que los recientes mencionado si tienen diferencia significativa en la presencia de burnout entre las dimensiones.

Especificando las comparaciones entre las realidades se tomó en cuenta el sexo de los docentes, puesto que se estimaba que en el sexo femenino existe mayor propensión a padecer el síndrome por ser multifacética y adquirir mayor responsabilidad tanto personal, social y laboral; lo contrario al sexo masculino, por ser más práctico y fuerte emocionalmente, sin embargo se demuestra con el estudio que no existe diferencia entre ambos sexos ya que por ser un ser emocional y pensante tienen la misma capacidad de sentir y afrontar la situaciones que demanda la tensión, todo depende de la habilidad de cada docente como usa sus herramientas para sobresalir.

Definitivamente resulta importante saber si los docentes de los tres diferentes niveles educativos de enseñanza como inicial, primaria y secundaria se estresan de la misma forma, y si lo están en qué nivel se encuentran; como es el caso del presente estudio, donde se determinó gracias a la investigación que los docentes de los tres niveles presentan un nivel de burnout medio con porcentajes excedentes al 50%, sin embargo también se buscó especificar ese objetivo en cuanto a las dimensiones, donde los resultados demostraron que en el nivel inicial los docentes se encuentran en un nivel medio de realización personal con un porcentaje bastante elevado, en el nivel primaria gran parte de los docentes presentan un nivel medio de la primera etapa que es agotamiento emocional y en secundaria poco más de la mitad de la muestra manifiesta un nivel medio de realización personal, tal y como se asumió en un primer momento, no todos los docentes que encuentran en el mismo estado de burnout, ya que tanto en el nivel inicial como secundaria resaltaron los porcentajes altos, sin embargo en inicial fue en el que un aproximado del 70% de la población presenta burnout en la última dimensión que es, realización personal.

Sin embargo, es necesario saber que tan preocupante es haber hallado ese resultado en los docentes, en ese sentido, Sedano (2016) demostró que en los docentes de institución educativa privada Latino-Chupaca en Huancayo, el 32% se encontró en un nivel promedio de realización personal, con este índice no existe similitud con el presente estudio que demostró todo lo contrario. No obstante Cumpa y Chávez (2015) en su investigación de burnout en docentes de Chiclayo obtuvieron que el 98% de la población se encontró en un nivel bajo de realización personal, teniendo en cuenta que los docentes presentaron índices bajos en las demás dimensiones.

Ante lo expuesto y contrastado no se encontró similitud, debido a que los antecedentes con los cuales se realizó la comparación son de provincias, siendo el lugar un factor importante en la obtención de índices estadísticos.

De acuerdo a los resultados hallados entre los docentes de las instituciones educativas tanto pública como privada se encontró que existe un nivel medio de

burnout. Lo cual expresa que los docentes en representación del distrito de San Martín de Porres experimentan la sintomatología del síndrome como, deterioro del compromiso en el trabajo lo cual perjudica en el desempeño del docente, además de desgaste de emociones resaltando en los docentes sentimiento de ira, ansiedad y depresión, provocando un desajuste entre la persona y el trabajo (Ali, 2015).

Así mismo, en comparación de lo expuesto con la investigación de Moreno et al. (2015) la cual dio como resultado en su estudio científico; que el 53% de docentes del sector público se ubica en nivel medio de burnout, mientras que del sector privado un 54% de la población se encuentra en un nivel alto, dando confirmación que si existe una diferencia significativa por los porcentajes altos que se pronuncian según el análisis estadístico, además se asumió que existen factores relevantes en el sector público que conllevan a un mayor desarrollo de burnout colocando a los docentes al borde del colapso, pudiendo perjudicar en su labor con los alumnos, colegas y superiores.

Como bien se considera en los antecedentes de los últimos cinco años en el Perú, en distintos departamentos los docentes de instituciones de educación básica regular presentaron diversos puntajes en relación a los niveles, entre los cuales oscilan de medio a bajo, indicando que si existe presencia de burnout pero en niveles manejables, como para ejecutar diversas estrategias de intervención.

Es así como se demostró que existen ciertas diferencias y similitudes en cuanto a lo hallado en el presente estudio con las investigaciones tomadas como antecedentes en el Perú. Por lo cual se infiere que para padecer el burnout como síndrome no depende del sector al cual el docente llegue a pertenecer ya que se trata más de como maneja las habilidades de afrontamiento ante estas situaciones que abarcan las áreas emocional, personal y laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados hallados en la presente investigación respecto a las diferencias de Burnout, se infiere que no existe diferencia alguna entre los docentes tanto del sector público y privado, por ello se entiende que para desarrollar el síndrome el factor sector no es un indicador importante.
2. Los resultados hallados de acuerdo a las dimensiones que conforman el burnout son los siguientes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se afirma que no existe diferencia entre los docentes según el sector educativo que pertenecieron.
3. Con respecto a la diferencia de burnout según el sexo, se admite que no existe diferencia significativa por lo cual la variable sexo se elimina como factor para el desarrollo del síndrome estudiado.
4. Según el nivel de enseñanza de los docentes de las instituciones educativas tanto pública y privada se halló que los docentes se encuentran en nivel medio de burnout.
5. Respecto al nivel de enseñanza de estudio en función a las dimensiones que conforman el burnout, se apreció que el área donde existió mayor desarrollo y padecimiento en los docentes es realización personal con una frecuencia de 69% del nivel inicial ubicándose en un nivel medio similar al 59% de docentes de secundaria del mismo nivel, teniendo en cuenta que la dimensión de realización personal es la última fase, por tal es una problemática de preocupación para una pronta intervención.
6. De acuerdo al nivel predominante de burnout entre los docentes de ambos sectores, el 54% de la muestra estudiada presume un nivel de burnout medio lo cual indica que existe la presencia y está en pleno desarrollo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para las próximas investigaciones se recomienda tener en cuenta las diferencias según la edad de los docentes y años de experiencia, debido a que observó durante las evaluaciones, diferentes actitudes dirigidas a los alumnos.
2. Realizar programas preventivos del burnout, en los cuales se brinde información necesaria para conocimiento general de la población.
3. Promover talleres informativos con temática de técnicas de afrontamiento al desarrollo del burnout, de tal forma los docentes contarán con las estrategias para identificar y contrarrestar el síndrome, y no permitirá el aumento del nivel del mismo.
4. Realizar constantes evaluaciones psicológicas a los docentes de las instituciones educativas para un despistaje oportuno en relación a males psicosociales productos de la labor constante.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, M. y Burguillos, A. (Marzo, 2014). Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and educational psychology*. 1 (4), 303 – 310.
- Ali, F. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno.
- Álvarez, R. (2011). *El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Revista Éxito empresarial, 160, 2011.
- Arias, W y Jiménez, N. (marzo, 2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación básica regular de Arequipa*. Revista de educación. 22. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/>.
- Bandura, A. (1989). *Human agency in social cognitive theory*. American psychologist, 44, (9), 1175 – 1184.
- Borja, B. (2014). *Ambiente, estructura organizacional y burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de licenciatura). (Acceso el 9 de mayo de 2017).
- Bosqued, M. (2008). *Quemados, el síndrome del burnout que es y cómo superarlo*. España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Breso, E. Salanova, M. Schaufeli. (2001). *Síndrome de estas quemado por el trabajo “Burnout” (III): instrumento de medición*. Revista NTP, 732, 2001.
- Buunk, B. Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. En Schaufeli, W. Maslach, C. y Marek, T. (Eds.). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 53-69). London: Taylor & Francis. Recuperado de <https://books.google.es/books?>

- Cumpa, F. Chávez, P. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo*. (Tesis de título profesional, Universidad Privada Juan Mejía Baca). (Acceso 15 de mayo del 2017).
- Cherniss, C. (1983). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, T. Marek, y C. Maslach (eds). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Washington DC: Hemisphere.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping profession*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Esteras, J. Chorot, P y Sandin, B. (2014, agosto). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de psicopatología y psicología clínica*. Recuperado de <http://www.aepcp.net/rppc.php?id=776>
- Gil-Monte, P. Peiró, J. y Valcárcel, P. (1995). *A causal model of burnout process development: An alternative to Goembiewski and Leider models*. Trabajo presentado en el VII congreso Europeo sobre trabajo y psicología organizacional, Gyor: Hungary.
- Golembiewski, R. Munzenreider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive Burnout and their work site covariants: Critical issues in od research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19, 461-481.
- Golembiewski, R. Muzenreider, R. (1988). *Phases of burnout: developments in concepts and applications*. New York. Praeger Publishers.

- Gómez. R. Guerrero, E. Gonzales – Rico, P. (Noviembre, 2014). Síndrome de Burnout docentes fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Revista Boletín de Psicología.*, 112, 86 -89.
- Harrison, W.D. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.) (1985), *Stress and burnout in the human services professions*. (2ª. Ed.) (pp.29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6º edic.). México DF. Mc Graw Hill.
- Hobfoll, S. y Freedy, J. (1993). Conservations of resouces: A genera stress theory applied to burnout. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds), *professional burnout: Recent developments in theory and research*. Uk: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (Agosto, 1977). *Burnout: A social psychological analysis*. Paper presented at the meeting of American Psichological Association. San Francisco.
- Maslach, C. Jackson, S.E. (1981). *Maslach burnout inventory: manual*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual.
- Maslach, C. Jackson, S.E., y Leiter, M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory. (Inventoy. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Conssulting psychologists Press.*
- Moreno, N. Fernández, P. Martínez, M. Yábar, J. Gamarra, O. Sánchez, K. Melosich, B. Tadeo, L. (2015). *Estudio comparativo del estrés en las docenes de las instituciones educativas de educación inicial en el Perú.*

Revista Infinitum. Recuperado de
<http://web.unjfsc.edu.pe/revistas/index.php/Infinitum/article/view/281/517>

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (tesis de doctorado). Recuperado de
http://tesis.repo.sld.cu/680_1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Olaya, C. (2015). *Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME*. (Trabajo de grado para obtener el título de maestría en educación). (Acceso el 17 de abril del 2017).

Otero, J. (2011). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid. Díaz de Santos S.A.

Sedano, E. (2016). *Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa privada latina - Chupaca*. (Para optar el título profesional en licenciatura). Recuperado de
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/822/TTS_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Thompson, M. Page, S. y Cooper, C. (1993). *A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses*. Stress Medicine, 9, 221-235.

Torres, Y. (2014). *Liderazgo transformacional y síndrome de Burnout en el profesorado de instituciones educativas de Cerro de Pasco*. (Tesis para optar el grado académico de Magister, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle). (Acceso 15 de mayo del 2017).

Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support and burnout. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds.), *profesional burnout: Recent development in theory and research*. UK: Taylor & Francis.

Zarcovich, (2005). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

VIII. ANEXOS

8.1 Instrumento de evaluación

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

DATOS PREVIOS:

Sexo: M () F () Años de servicio: Condición laboral: Nombrado ()
Contratado ()

Nivel educativo de enseñanza: inicial () Primaria () Secundaria ()

INDICACIONES:

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamiento y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el casillero que considere conveniente.

N°	ENUNCIADOS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trato a mis alumnos con indiferencia.							
5	Me hace sentir tensionado trabajar todos los días con alumnos.							
6	Me siento agotado por el trabajo.							
7	Este trabajo me ha endurecido emocionalmente.							
8	Me siento frustrado por mi trabajo.							
9	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
10	No me importa lo que les ocurrirá a los alumnos a mi cargo.							
11	Trabajar en contacto directo con los alumnos me hace sentir estresado.							
12	Tengo dificultad para crear una atmosfera relajada con mis alumnos.							
13	Después de trabajar junto con mis alumnos me encuentro desanimado.							
14	En este trabajo no he realizado muchas cosas que valen la pena.							
15	Siento que el trabajo ha llegado al límite de mis posibilidades.							
16	No me importa que los alumnos me culpen de sus problemas.							

8.2. Prueba piloto

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	16

Estadísticas de total de elemento		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	,540	,669
Al final de la jornada me siento agotado	,429	,683
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	,637	,656
Trato a mis alumnos con indiferencia	,277	,706
Me hace sentir tensionado trabajar todos los días con alumnos	,595	,674
Me siento agotado por el trabajo	,628	,661
Este trabajo me ha endurecido emocionalmente	,417	,689
Me siento frustrado por mi trabajo	,260	,704
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	,333	,696
No me importa lo que les ocurrirá a los alumnos a mi cargo	,075	,719
Trabajar en contacto directo con los alumnos me hace sentir estresado	,306	,699
Tengo dificultad para crear una atmosfera relajada con mis alumnos	-,014	,730
Después de trabajar junto con mis alumnos me encuentro desanimado	,003	,734
En este trabajo no he realizado muchas cosas que valen la pena	,236	,707
Siento que el trabajo ha llegado al límite de mis posibilidades	,270	,703
No me importa que los alumnos me culpen de sus problemas	,080	,729

Validez: V de Aiken

	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							
Ítem	Jueces							Jueces							jueces							V.AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.93
4	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	0	0	1	1	1	3	0.6	1	1	1	1	1	5	1	0.87
7	1	0	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
10	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.93
12	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.93
14	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	1	1	3	0.6	1	1	1	1	1	5	1	0.87
15	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.93
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	0	1	1	1	1	4	0.8	0.87
19	1	1	1	1		4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	0	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93

8.2 Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Diferencias de burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.	General	General	General	Tipo y diseño	Burnout
	¿Cuál es la diferencia de Burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres?	Existe diferencia significativa de Burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.	Determinar la diferencia del síndrome de burnout entre los docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.	Diseño no experimental de corte transversal. Tipo descriptivo – comparativo	Maslach Burnout Inventory – MBI Autora: Cristina Maslach 1997 Adaptación: Fernández 2002 La confiabilidad obtenida fue 0.75 y a validez a través de criterio de jueces.
		General	General	Población - muestra	
		Existe diferencia significativa de las dimensiones del burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.	Determinar las diferencias de las dimensiones del burnout entre docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017.	Población = 170 estudiantes	
		General	General	Muestra = 170	
		Existe diferencia significativa de burnout entre docentes, de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el sexo.	Determinar la diferencia de burnout entre docentes, de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el sexo.	Estadísticos	
		Existe diferencia significativa de burnout entre docentes, de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el sexo.	Describir el burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017, según el nivel educativo de enseñanza.	Kolmogorov-Smirnov Prueba de U de Mann Whitney	

			<p>Describir las dimensiones del burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017, según el nivel educativo de enseñanza.</p>		
			<p>Determinar el nivel predominante de burnout entre los docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017.</p>		

8.3 Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 07 de Junio de 2017

CARTA N° 266-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Magaly Alvarado Alva
Sub Directora
I.E.P Santo Domingo el Predicador
Mz. A Lt. 3-4 Calle 1 Ex Fundo Naranjal – S.M.P

Presente.-

De nuestra consideración:

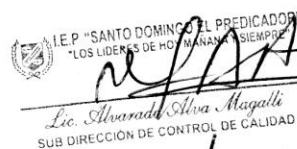
*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTELO SOTO HELEN**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"DIFERENCIAS DE BURNOUT ENTRE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y UNA PRIVADA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES – 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Tamith L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



[Firma]
Lic. Alvarado Alva Magalli
SUB DIRECCION DE CONTROL DE CALIDAD

08/06/17

TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 07 de Junio de 2017

CARTA N° 265-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Mgtr.
Eliezer Guzman Orbegoso
Director
I.E. Virgen Peregrina del Rosario N° 2074
Urb. Los Lirios Mz. M Lt. 17 – S.M.P


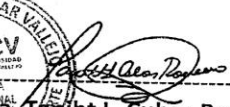
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTELO SOTO HELEN**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"DIFERENCIAS DE BURNOUT ENTRE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y UNA PRIVADA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES – 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/CCB

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

8.4 Criterio de Jueces

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: David Silva Moreno

DNI: 08122864

Especialidad del
validador:.....

Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo
del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...DAVIS VELARDE CAMAQUI.....

DNI:.....7003097.....

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA LABORAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...27....de mayo
del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Guerra Ples Leslie Kelly

DNI: 42710949

Especialidad del
validador: Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo
del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^(Dr.)/ Mg: Kanexo Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



C. P. P. 17070

...30...de mayo
del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Céspedes Tayas Machuca Landre Patricia

DNI: 40912591

Especialidad del
validador:.....

Psicología Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo
del 2017

8.5 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (Srta.):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Helen Yhosellín Sotelo Soto** interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación, sobre **Diferencias de burnout entre docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres - 2017** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica, “**MBI (Inventario de Burnout de Maslach)**”. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna de las preguntas me explicara cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.: Helen Sotelo Soto

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo,

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación **Diferencias de burnout entre docentes de una institución educativa publica y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017** de la señorita Helen Sotelo Soto.

Día:/...../.....

Firma